

## IN DIFESA DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

di Mario Grandi

1. Rappresentanza sindacale e teoria della «collettivizzazione» degli interessi. 2. Rappresentanza sindacale e significato specifico dell'esperienza organizzativa del sindacato come fenomeno associativo-pluralistico. 3. Crisi e superamento della specificità associativo-pluralistica della rappresentanza sindacale a livello decentrato (settore privato e settore pubblico). 4. Riduzione della nozione di rappresentanza a quella di rappresentatività e ridimensionamento dello schema associativo (concorrenza con lo schema elettorale). 5. Pluralismo sindacale e dimensione plurale dell'autonomia collettiva. 6. Pluralismo sindacale, dinamiche selettive e interventi regolativi (critica). 7. Rappresentanza sindacale, pluralismo ed esercizio del diritto di sciopero. 8. Pluralismo negoziale, rappresentatività e qualificazione selettiva dei contratti collettivi. 9. La realtà di fatto del pluralismo sindacale (anche nell'esperienza comunitaria) e la sua improbabile regolazione.

1. Il diritto del lavoro non è, in genere, amico della libertà<sup>1</sup>. Il protezionismo, che è l'anima sua più autentica, implica quasi sempre limitazioni di libertà, specie dal lato del soggetto che, nel rapporto contrattuale, organizza e impiega la forza lavoro. La legislazione del lavoro riflette, nel suo decorso storico, un processo costante di restrizione dell'illimitata libertà d'impresa. È dire cose ovvie. Si può obiettare, per altro verso, che il diritto del lavoro ha favorito la libertà: il protezionismo ha promosso i diritti di libertà dei lavoratori, ma fino ad un certo punto. Nella logica del rapporto contrattuale vi è sempre un problema di limiti. L'esercizio dei

<sup>1</sup> Il saggio è destinato agli studi in onore di Giorgio Ghezzi.

L'affermazione d'esordio esige un chiarimento, per non assegnare ad essa il senso di un paradosso sconcertante. Il problema dei rapporti tra diritto del lavoro e «ideologia» della libertà presenta profili molteplici, anche dal punto di vista del suo dinamismo storico, ove il termine «libertà» ha assunto significati diversi e diverse sinonimie, considerato, a seconda delle esperienze e dei climi culturali, come liberazione o come autonomia o come arbitrio. Il problema non è ridicibile ai consueti rapporti formali tra protezionismo e diritti di libertà (oggi nella versione aggiornata dei diritti umani). Esso ha un significato più profondo e più complesso, che riguarda il situarsi del diritto del lavoro in società economiche dominate da sempre più intensi processi di razionalizzazione, che premono sugli spazi di libertà interna (la possibilità di volere liberamente) e riducono quelli della libertà esterna (la possibilità di agire liberamente) in nome di una «sovra-organizzazione» della convivenza civile degli apparati statuali, funzionale al soddisfacimento di sempre più estesi bisogni sociali (sulla distinzione tra le due dimensioni della libertà, risalente a N. Bobbio, v. Matteucci 1974, 256 ss.). Non vi è dubbio che il diritto del lavoro, nei diversi contesti sociali (specie di ambientazione europea), abbia assecondato, il più delle volte, i processi di restrizione delle libertà in nome del protezionismo; abbia preferito, della libertà, la dimensione della garanzia formale piuttosto che quella dell'autonomia nella sfera privata.

diritti di libertà non può compromettere la gestione produttiva dell'impresa, non può entrare in conflitto con altri diritti di pari dignità, non può escludere l'adempimento degli obblighi del rapporto contrattuale. Il protezionismo, peraltro, continuando ad accreditare l'idea del lavoratore come membro di uno *scarcity group* e, quindi, come soggetto *capite deminutus*, limita la sua libertà negoziale, tanto nella selezione delle forme giuridiche di rapporti, quanto nella loro regolamentazione. La sanzione emblematica di questa «ideologia» protezionistica si ha nell'incapacità civile del lavoratore di negoziare su diritti previsti da discipline inderogabili. Si potrebbe continuare a lungo, e su diversi piani, a coniugare il motivo storico-ideologico dell'incompatibilità di principio tra protezione e libertà.

Un tema su cui, benché possa parere singolare, il principio di libertà subisce il condizionamento di logiche funzionali collegate ad esigenze protezionistiche, è quello della rappresentanza sindacale<sup>2</sup>. Questa nozione, essenziale per la teorizzazione giuridica del fenomeno sindacale, ha subito un processo lento, ma costante, di emarginazione per effetto di orientazioni teoriche e di esperienze regolative, che l'hanno estraniata dal suo ambito naturale, quello dell'associazione, e l'hanno sospinta a misurarsi con dinamiche di consenso generale estranee a questo ambito (quando non compatibili con esso). Il risultato di questa operazione teorica, mossa dall'intento di offrire uno schema esplicativo alle funzioni collettive del sindacato considerate di sostanziale efficacia generale (e, per alcuni aspetti, di sostanziale significato normativo), è la rescissione della nozione di rappresentanza sindacale dalla sua matrice associativo-organizzativa e la sua riconduzione all'esperienza del «collettivo», intesa come oggettivazione del gruppo destinatario dell'azione di tutela.

Sul tema della rappresentanza domina pressoché incontrastata la tradizione teorica della «collettivizzazione» del fenomeno organizzativo sindacale<sup>3</sup>, configura-

<sup>2</sup> Intendo qui per «rappresentanza sindacale» la forma storica e sociologica di rappresentanza, di cui sono espressione gli organismi sindacali a struttura associativa. Non si tratta di un'arbitraria selezione di campo, ma di una consapevole adesione ad un paradigma organizzativo dell'esperienza sindacale, che ne ha caratterizzato l'identità fin dalle origini (v. Webb-Webb 1913, 27, ove il sindacato è definito come «un'associazione continua di salariati») e ne connota tuttora la fisionomia, come dimostra la ricerca comparata e internazionale. Lo sviluppo di esperienze di rappresentanze non associative è compatibile con la centralità delle esperienze associative per distinzione di funzioni e di compiti, specie a livello aziendale. La particolarità dell'esperienza italiana è proprio data dalla non distinzione e dall'indifferenza del concetto di rappresentanza sindacale rispetto ai paradigmi organizzativi plurimi, cui essa è collegata (per un'opzione metodologica di parificazione delle varie tipologie di rappresentanza v. Caruso 1992, spec. 238 ss.).

<sup>3</sup> Sulla menzionata tradizione teorica hanno influito suggestioni culturali diverse, dall'organicismo statalista di matrice hegeliana, a quello societario di matrice gierkiana, alla «sociologia dei gruppi» sulla teorizzazione dei fenomeni associativi come organismi aventi un'esistenza reale autonoma (sul punto v. Ridola 1987, 45 ss.). Il filone corporativo di questa tradizione (v. Esposito 1985, 22 ss.) si caratterizza per la qualificazione del fenomeno associativo tutta incentrata sulla prevalenza della dimensione collettiva e sulla totalità sociale del gruppo, in quanto «unità ideale e spirituale», fornito di vita propria. La ricaduta dell'«organicismo» corporativo sulla teorizzazione dell'associazionismo professionale, pur con variazioni interne nelle sue premesse giuspubblicistiche, ha condotto alla definizione della

to come soggetto a sé stante, dotato di una propria «alterità», come struttura rappresentativa, rispetto alla base degli organizzati; soprattutto dotato di propri poteri, non derivabili dai sottostanti rapporti di organizzazione. Questa tradizione teorica, nella sua disarmante semplificazione della realtà, e nel suo astrattismo sociologico, ha proceduto ad «entificare» il «collettivo», sopprimendo o ignorando il dato realistico delle relazioni derivative di ogni potere rappresentativo dalla pluralità organizzata delle persone associate nell'organizzazione; ha anteposto l'«entificazione» del gruppo all'insopprimibile radice personalistica degli organismi sindacali, che – per dirla con una espressione di S. Perlman<sup>4</sup> – mirano a soddisfare le aspirazioni dei lavoratori Tom, Dick e Harry. Il fatto è che sull'esperienza del sindacalismo italiano, ma ancora più sulla sua teorizzazione, ha pesato l'idea o l'ideologia dell'oggettività delle funzioni o degli interessi connessi alla condizione lavorativa del gruppo o della categoria o della classe, da intendere come realtà sociologicamente individuate (o idealmente individuate) da una comunanza di ruoli nel ciclo produttivo e nelle aspirazioni di tutela. Di qui l'idea dell'unità (o unificabilità) come dato naturalistico di tale condizione, per cui la rappresentanza sindacale più che l'espressione volontaristica di un'unione libera di persone, è concepita come lo strumento di espressione di un sistema astratto di gruppi o di categorie o di classi, già per sé sociologicamente identificabili nell'oggettività dei loro *status* professionali<sup>5</sup>.

In questa prospettiva oggettivistica, anche il sindacato più che un'esperienza di libero associazionismo, è teorizzato, dalle dottrine sulla «collettivizzazione» idealistica delle condizioni di lavoro, come un fenomeno di rappresentanza, storicamente condizionato dagli *status* professionali delle comunità o categorie di lavoro, che assumono una ragione di priorità, nell'organizzazione della tutela, come espressione di interessi solidali già in natura collettivi e indivisibili. Il sindacato, quindi, come realtà volontaristica di organizzazione della rappresentanza, è soltanto una delle forme, seppur storicamente la principale, di gestione collettiva degli interessi di lavoro. La priorità in natura (che risulta da un processo di idealizzazione di date condizioni oggettive) degli *status* professionali assegna a questa forma

«rappresentanza sindacale» come forma analogica di rappresentanza politica di interessi collettivi propri dell'associazione, in alcun modo correlata con le persone o con la volontà del gruppo (v. Rovelli 1927, 293; v. anche Greco 1929, 33; criticò vigorosamente il ricorso al concetto di rappresentanza Carnelutti 1932, 145 ss.; ne assunse la difesa, invece, Barbero 1935, 92 ss.).

<sup>4</sup> Perlman 1970, 273.

<sup>5</sup> Anche su questo punto l'influenza dell'ideologia corporativa (e altresì del pensiero marxiano sull'oggettività delle condizioni lavorative come condizioni di sfruttamento della classe operaia nel sistema capitalistico: v. per un approccio critico Trentin 1966, 162 ss.) ha avuto effetti latenti di continuità con il pensiero dottrinale più recente (sulle definizioni «corporative» dei gruppi professionali v. Zanobini 1935, 79; Cesari-Sforza 1935, 35; Jaeger 1939, 37 ss., 131 ss.), per effetto dei lasciti concettuali connessi all'inquadramento dell'ordinamento sindacale costituzionale (v. Pera 1960, 53 e nt. 24; Mazzoni 1967, 77 ss., 242 ss.). Benché sia prevalsa, nella dottrina postcorporativa, l'idea della priorità del sindacato rispetto alla categoria professionale (v. Esposito 1954, 161), si è ammesso il limite di fatto al libero inquadramento sindacale derivante dalla rilevanza in senso oggettivo dei vari gruppi professionali (v. Mengoni, 1966, 412-413).

una relativa surrogabilità, a certe condizioni ed entro certi limiti, specie quando l'esigenza dell'unità della tutela implica o richiama l'unità dell'organizzazione della rappresentanza. Il motivo funzionale, che sottosta alle operazioni di oggettivazione delle categorie e dei gruppi professionali, come dati sociologici preesistenti alla sindacalizzazione, è connesso all'esigenza di conferire portata generale o tendenzialmente generale all'azione di autotutela collettiva<sup>6</sup>, e, quindi, di ridurre la dimensione plurale degli attori negoziali mediante procedure formali di selezione o di accorpamento o di unificazione della rappresentanza.

La richiamata tradizione teorica, proprio in ragione del suo funzionalismo e dei condizionamenti indotti dallo scopo di generalizzazione delle tutele sul piano della regolazione negoziale, ha ridotto l'associazionismo sindacale a mera forma giuridica, irrilevante nei suoi contenuti specifici (data l'extrastatalità dei suoi ordinamenti) e la rappresentanza sindacale a mero schema funzionale di spiegazione degli effetti regolativi dell'autonomia collettiva. Ma vi è di più: ha rescisso la rappresentanza sindacale dalla fonte associativa, alimentando una dura polemica contro la pretesa di spiegazione privatistica del potere rappresentativo<sup>7</sup>, per approdare, a seguito di un percorso concettuale non privo di forzature e di ambiguità, alla teorizzazione del predetto potere come dimensione di mera rappresentatività<sup>8</sup>, non collegabile o solo parzialmente collegabile ad indicatori associativi, e comunque non derivabile da questi, ma sostanzialmente rinviabile a parametri di legittimazione propri della rappresentanza politica.

2. Il problema critico della rappresentanza, se vuole riguadagnare il suo autentico significato di libertà e la sua effettiva fonte di legittimazione, deve essere riposizionato nell'area dell'associazione sindacale e ricondotto alla struttura propria degli organismi, che si formano ed operano sulla base di volontarie e personali opzioni associative. In questa ottica, deve essere ricostituito il circuito interrotto tra associazionismo e rappresentanza, tra rappresentanza e rappresentatività, tra rappresentanza e autonomia privata, se si vuole evitare che l'ultima spiaggia, cui sono destinate ad approdare le logiche di razionalizzazione del pluralismo sindacale o anche soltanto di selezione politica delle sue rappresentanze, sia l'area dei pubblici poteri di fatto o della «parastatalizzazione» di fatto del sindacato.

<sup>6</sup> Esigenza già sottoposta a vigorosa critica da Mancini 1963, 581 ss., ma, tuttavia, riemersa, nelle ricerche più recenti del diritto sindacale, come testimoniano i vari tentativi di riattualizzare la norma costituzionale sull'efficacia generale dei contratti collettivi (v. D'Antona 1998, 665 ss.). Sui «non pochi né tenui fili» che legano il corporativismo dell'età fascista con gli schemi concettuali del «neocorporativismo» dei nostri anni v. Ornaghi 1984, 11.

<sup>7</sup> Già Carnelutti 1932, spec. 151, aveva preso posizione contro la nozione di rappresentanza giuridica con riferimento all'ordinamento corporativo. La dottrina postcorporativa ha, in maggioranza, respinto il concetto di rappresentanza privatistica: v. Giugni 2001, 59; Persiani 1984, 8; Rusciano 1987, 229 ss.; Caruso 1992, 57 ss. (che, però, rivaluta la nozione di mandato (411 ss.), ma *contra* Napoli 1999, 517); in controtendenza Bellocchi 1998, 162 ss.

<sup>8</sup> V. Ferraro 1981, 63 ss. (Id. 1986, 667 ss.); Veneziani 1989, 373 ss.; Campanella 2000, 59 ss., 206 ss.; Fontana 2004, 24 ss.

In questo senso, il problema critico della rappresentanza torna ad essere un problema fondamentale di libertà: libertà delle persone, che si associano nei sindacati, libertà dei sindacati, non considerabili «altro» dall'insieme dei lavoratori organizzati, di organizzare al proprio interno la vita associativa e di agire, secondo le regole dell'autonomia privata, per la tutela di interessi collettivi come individuati dall'organizzazione di gruppo. Si tratta di recuperare, anche nella teorizzazione della rappresentanza sindacale dei lavoratori, quella dimensione realisticamente «individualistica», ma preferirei definirla «personalistica», che è la componente essenziale dell'associazionismo volontario<sup>9</sup>, ma che una certa tradizione di pensiero giussindacale funzionalistico e «corporativo» ha messo in ombra, in nome di una concezione massificante del «collettivo», in cui ogni aspirazione individuale si dissolve e si nega.

La comprensione del fenomeno sindacale, nelle sue più significative esperienze storiche, porta sempre a confrontarsi con un dato di specificità organizzativa, che lo contraddistingue da altri fenomeni associativi. Non ha giovato, e non giova, all'intelligenza di questa specificità il consueto parametro formalistico d'inclusione dell'esperienza associativa sindacale nella categoria delle esperienze associative civilistiche (art. 36 c.c.)<sup>10</sup>, da cui sono assenti profili essenziali concernenti l'organizzazione e l'azione collettiva. Il mero parametro civilistico non consente di cogliere la sproporzione tra la struttura formale del fenomeno associativo e il significato e l'impatto dell'organizzarsi e dell'agire collettivo propri del fenomeno sindacale. Il fenomeno sindacale, nella varietà e complessità delle sue dimensioni operative, riflette sempre una più o meno intensa interrelazione tra individuale e collettivo<sup>11</sup> (e tra dimensioni diverse del collettivo); implica sempre la gestione attualizzata di interessi aggregati, che, seppur formalmente e sociologicamente distinti da quelli individuali, da questi non possono essere rescissi in quanto sono l'espressione, in dimensione associata, di aspirazioni e di bisogni radicati nella condizione sociale, lavorativa ed umana delle persone. In questa ottica, il rapporto di affiliazione sindacale non si esaurisce in un mero effetto costitutivo (o integrativo) dell'organizzazione, che poi vive di vita propria e di interessi propri, ma rappresenta l'elemento vitale della struttura organizzativa, quello che ne consente la dinamica continua di mediazione degli interessi nell'interrelazione dialettica tra individuale e collettivo. La capacità di rappresentanza dell'associazione, che si vorrebbe definita, secondo schemi formali statici, secondo

<sup>9</sup> La libertà associativa per fini sindacali, non qualitativamente diversa dalla libertà di organizzazione, di cui all'art. 39, c. 1, Cost., per effetto del suo collegamento con l'art. 2 Cost., conferisce anche all'associazionismo sindacale, come fenomeno collettivo, un fondamento personalista, dotato di una chiara sottolineatura costituzionale: v. Ridola 1987, 219 ss. (e *ivi* richiami ai lavori preparatori sugli artt. 2 e 18 Cost.); Leondini 1998, 276 ss., spec. 367; v. anche, ma in un'ottica diversa, Carabelli 1986, 105 ss.; per una condivisibile valorizzazione della dimensione personalistica dell'organizzazione sindacale v. Bellocchi 1998, 123-124; v. anche Dell'Olio 1990, 679. Si possono richiamare anche le intuizioni personalistiche di Capograssi 1959, 379 ss.).

<sup>10</sup> V. Galgano 1967, 12 ss.; v. anche Rescigno 1956, 1 ss.; più di recente Fusaro 1991, 79 ss., che conclude il suo saggio osservando che «dietro lo schermo associativo, la realtà supera spesso la fantasia dei giuristi» (p. 278).

<sup>11</sup> V. Napoli 1999, 513-514; v. anche Bellocchi 1998, 100 ss., 115 ss.

un'astorica e propria autonomia di interessi, è sempre condizionata dalla concreta dinamica dei processi interni di emersione e di selezione degli interessi; è sempre il risultato di un qualche dibattito interno, di una sintesi di volontà, che concretamente procedono, secondo gli ordinamenti statutari, dalla volontà delle persone associate<sup>12</sup>.

In questo processo dialettico continuo tra individuale e collettivo si innesta il problema della rappresentanza sindacale, in cui sono investite le strutture dell'associazione secondo gli ordinamenti statutari. Si tratta di un problema di diritto privato, o, meglio, di diritto dei privati. L'idea del sindacato come soggetto di interessi collettivi propri<sup>13</sup> o come mero strumento riflessivo (dell'interesse) della categoria o della classe o del gruppo professionale, porta ad escludere, con il suo riduzionismo della molteplicità concreta degli interessi e delle volontà all'unico interesse e all'unica volontà dell'ente esponenziale, una questione di rappresentanza, la quale implica sempre un'alterità dialettica tra rappresentato e rappresentante. Non vi è fenomeno rappresentativo se si esclude un rapporto dialettico tra soggettività distinte, rapporto caratterizzato dal principio della cooperazione sostitutiva<sup>14</sup> di un soggetto ad un altro nella cura di interessi, che, nella fattispecie sindacale, sono interessi radicati originariamente in una molteplicità, la quale, organizzandosi in una struttura associativa, emerge e si costituisce come nuovo soggetto, ma come tale rappresentativo della molteplicità.

Il riduzionismo, di cui si è detto, ha influito sulla svalutazione delle dinamiche organizzative interne dell'azionismo sindacale, ad iniziare da quelle concernenti gli ordinamenti privati interni, che regolano la vita e il funzionamento della democrazia associativa. Di conseguenza, scarsa attenzione si è dedicata ai processi interni di formazione e di legittimazione dei poteri di rappresentanza, quali essi concretamente emergono dal grado di vitalità associativa degli organismi sindacali. Una diffusa mentalità statualista (o di positivismo statualista) induce a considerare come sostanzialmente irrilevanti quegli aspetti o quelle attività dell'ordinamento sindacale, che non abbiano una diretta o indiretta proiezione sull'ordinamento generale o che non si lascino da questo valutare nei loro effetti formali. Co-

<sup>12</sup> Ricordo che già Barbero 1935, 96, nella sua estrema difesa della nozione privatistica della rappresentanza sindacale contro il pubblicismo predominante della dottrina corporativa, riteneva non logicamente assurdo concepire la tutela dell'interesse collettivo come «il punto di arrivo» di una rappresentanza delle singole volontà, messe nelle mani dell'associazione onde consentire ad essa di coordinarle e di organizzarle secondo la sua veduta dell'interesse collettivo stesso.

<sup>13</sup> V. Persiani 1972, 22 ss., 79 ss., 125 ss.; v. anche Scognamiglio 1971, I, 140 ss. Per un approccio critico alla teoria dell'«entificazione» dell'interesse collettivo ed una sua identificazione come risultato di una mediazione procedurale, regolata nell'ordinamento sindacale o in quello statuale, v. Caruso 1992, 111 ss., qui 129.

<sup>14</sup> V. Natoli 1987, 463. Occorre considerare che la nozione di rappresentanza, applicata alle figure associative (v. sul punto Galgano 1967, 21, 133 ss., 190 ss.), subisce un adattamento concettuale e normativo rispetto al modulo comune (art. 1388 c.c.), in relazione al configurarsi dell'associazione come una ipostatizzata soggettività, distinta dalla reale pluralità dei membri, che formano l'associazione (v. i rilievi critici di Kelsen 1963, 109-110; ma v. anche Ballardore Pallieri 1964, 283 ss.); di qui, l'applicazione, anche alle associazioni non riconosciute, della teoria «organica» della rappresentanza; allude in materia di rappresentanza sindacale alla nozione civilistica di «sostituzione gestoria» Dell'Olio 1990, 670.

si la democrazia associativa e le sue prassi statutarie, che sono la fonte e la misura reale del potere di rappresentanza<sup>15</sup> (nessun dirigente sindacale «spende» un'investitura nel potere di rappresentanza, che non sia legittimato dal diritto dell'ordinamento interno, né tale «spendita» avviene se non nel nome dei rappresentati), cedono sovente il passo, nel dibattito politico sulla regolazione della rappresentanza, alle tematiche relative alla verifica elettorale del grado di rappresentatività degli organismi sindacali, misurato sui parametri propri della democrazia politica, cioè mediante l'esercizio del diritto di voto riconosciuto a tutti i lavoratori.

3. Il terreno sul quale le forme di rappresentanza<sup>16</sup> dei lavoratori hanno trovato uno sbocco «istituzionale», nel senso di una loro configurazione come strutture non fondate sull'associazionismo, ma sul voto dei lavoratori, è quello delle unità produttive o amministrative nel settore del lavoro privato e in quello del lavoro pubblico. L'esperienza italiana si connota storicamente per la discontinuità, a livello decentrato, della logica associativa e per la sua surrogazione con la logica plebiscitaria aperta a tutti i lavoratori. La singolarità della nostra esperienza<sup>17</sup> consiste nel fatto che alle strutture di rappresentanza costituite mediante procedimento elettorale sono riconosciute le caratteristiche dell'unitarietà e della sindacalità, nel senso che tali strutture sono considerate organismi unitari di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro ai fini dell'attribuzione dei diritti sindacali e dell'esercizio della contrattazione collettiva. Unitarietà significa esclusione di forme plurali di rappresentanza sindacale a base elettiva e ammissibilità soltanto delle forme alternative di rappresentanza, tuttora previste dalla legge (art. 19 l. n. 300/1970).

La riserva di associazionismo concerne soltanto i soggetti promotori del procedimento elettorale, che devono essere formalmente costituiti in associazioni, benché questo requisito sia espressamente richiesto soltanto per le organizzazioni non firmatarie di contratti collettivi o non ammesse alla contrattazione collettiva. Questa riserva rende ancor più singolare la scissione tra logica plebiscitaria della rappresentanza a livello di unità di base e logica associazionistica richiamata a livello di organizzazione generale, con un eccesso di esclusivismo nella circoscrizione dell'area dei soggetti abilitati a partecipare al procedimento elettorale<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Correttamente mette in luce questo aspetto essenziale dell'associazionismo sindacale Napoli 1999, 518 (aspetto, al contrario, del tutto ignorato dai teorizzatori del sindacalismo come rappresentanza organizzata della classe lavoratrice, intesa precipuamente come corpo elettorale).

<sup>16</sup> Nel settore privato le fonti regolative delle forme di rappresentanza a livello decentrato sono: l'intesa quadro Cgil, Cisl, Uil del 1° marzo 1991; il protocollo del 23 luglio 1993 per la parte relativa agli assetti contrattuali; l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993. Nel settore pubblico le fonti regolative sono: l'art. 42 d.lgs. n. 165/2001; l'accordo quadro del 7 agosto 1998. Per un riesame recente della tematica v. Fontana 2004, 75 ss., 123 ss. (e citazioni *ivi*).

<sup>17</sup> Per un quadro delle esperienze straniere v. Biagi 1990, 3 ss.; per una messa a fuoco più recente della tematica v. Kaufman, Kleiner 1993; v. anche Lichtentein, Harris 1993.

<sup>18</sup> Secondo l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, possono partecipare alla competizione elettorale soltanto associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costi-

L'introduzione di rappresentanze aziendali costituite mediante procedimento elettorale aperto a tutti i lavoratori (iscritti e non iscritti ai sindacati) può considerarsi l'approdo di una linea di sostanziale continuità storica con precedenti forme di unità della rappresentanza nei luoghi di lavoro, che, nel suo monismo ideologico, è ormai una caratteristica ossessiva del sistema italiano di relazioni industriali, considerandosi dai più il pluralismo delle forme di rappresentanza come un fattore patologico. Il tema della rappresentanza nell'impresa conosce, quindi, una ininterrotta tradizione unitaria, sia come unità che come unicità delle strutture rappresentative. L'unico elemento di differenziazione, nella continuità della linea unitaria, è l'evoluzione da strutture di rappresentanza non sindacali (commissioni interne) a strutture di rappresentanza riconosciute come organismi comuni propri dei sindacati (Consigli dei delegati; Consigli di fabbrica)<sup>19</sup>. Non sorprende che l'accordo intersindacale, che ha fornito il contesto politico alla linea unitaria, riproponga l'idea di organismi sindacali a base elettiva nei luoghi di lavoro; abbia individuato, cioè, nel voto dei lavoratori a scrutinio segreto e su liste di organizzazione la procedura democratica, mediante la quale «... ciascun lavoratore, in via diretta, sceglie liberamente i propri rappresentanti nei luoghi di lavoro». Libertà di scelta vincolata, però, dalla precostituzione di un percorso elettorale, che ha come termine di riferimento un'unica ed unitaria struttura di rappresentanza. L'unità organica della rappresentanza nei luoghi di lavoro ha imposto la rinuncia al principio associativo e l'impiego di un percorso elettorale aperto a tutti i lavoratori<sup>20</sup>.

Si è così consumata, nell'esperienza italiana a livello dei luoghi di lavoro, la scissione della nozione di rappresentanza come mera rappresentatività o «rappresentanza politica», fondata sul principio elettorale, dalla nozione di rappresentanza come autonomia originaria costituita da liberi rapporti associativi, autonomia che

tuttivo, che abbiano alternativamente i seguenti requisiti: a) siano firmatarie dell'accordo interconfederale o del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva; b) accettino espressamente e formalmente la disciplina dell'accordo interconfederale e la lista elettorale sia corredata da un numero di firme di dipendenti pari al 5% degli aventi diritto al voto (punto 4, lett. a e b). La disposizione dell'accordo interconfederale riproduce, con ulteriori specificazioni, le clausole dell'intesa-quadro del 1991 sulla partecipazione alla competizione elettorale di soggetti diversi dai sindacati confederali. Per il settore del lavoro pubblico v. art. 42, c. 4, d.lgs. n. 165/2001. Questa regolamentazione, che ha motivazioni restrittive evidenti, impone una certa cautela nell'enfatizzazione di un modello di democrazia di base, che si esprime entro i limiti prestabiliti dal sindacalismo confederale e non ha una propria capacità di autopromozione.

<sup>19</sup> V. Gottardi 1989, 41 ss., 109 ss. La premessa «politica» dell'unità della rappresentanza a livello aziendale, alla cui formazione concorrono lavoratori iscritti e non iscritti ai sindacati confederali, è contenuta nel Patto federativo del 24 luglio 1972 (v. il punto relativo alle strutture di base).

<sup>20</sup> V. Cazzola 1991, 39 ss. («... si ritorna a votare nei posti di lavoro per ridare al sindacato uno zoccolo minimo di legittimazione...»; v. anche Alleva 1991, 11 («... poiché il sindacato [...] contraatta per tutti i lavoratori deve trarre (o deve «volere» trarre) dall'insieme dei lavoratori l'investitura negoziale e rappresentativa»). Il parere del Cnel sulle «proposte di legge concernenti la rappresentatività sindacale» (4 febbraio 1993) ha accolto, nelle sue conclusioni (VII, 4), il criterio della verifica elettorale in tema di rappresentanza sindacale (v. Annali Cnel, 1993, p. 326). Considera, invece, un sofisma l'idea che il sindacato debba rappresentare la totalità dei lavoratori, e non soltanto gli iscritti, Accornero 1993, 18.



ha riguardo sia agli effetti costitutivi dell'organismo sindacale sia alla sua legittimazione nell'azione di autotutela. L'esercizio del diritto di voto non è mezzo tecnico idoneo a costituire un effettivo potere di rappresentanza<sup>21</sup>, poiché si esaurisce nel legittimare una struttura già preconstituita nel suo ordinamento e nelle sue competenze, come avviene per gli organismi di rappresentanza politica. Non può sfuggire il fatto che la disciplina regolativa delle attuali strutture unitarie di rappresentanza (RSU) prevede, o per delega<sup>22</sup> o per legittimazione concessa<sup>23</sup>, l'esercizio della funzione contrattuale, che è prerogativa propria delle strutture sindacali associative. Le attuali strutture unitarie di rappresentanza non hanno, per mandato elettorale, competenze originarie proprie né le hanno per proprio interno ordinamento; queste dipendono da una sovraordinata fonte attributiva (accordo sindacale o legge), che assegna o riconosce ad esse competenze negoziali derivate nei limiti di un potere delegato non esclusivo, perché condiviso con quello originario degli organismi sindacali territoriali (settore del lavoro privato)<sup>24</sup> o perché suscettibile di integrazione ad opera delle rappresentanze sindacali nazionali di comparto (settore del lavoro pubblico)<sup>25</sup>.

Un ultimo rilievo concerne l'emarginazione delle rappresentanze previste dall'art. 19 della l. n. 300/1970, che riflette una logica di pluralismo, essendo stato conservato, anche dopo la modifica referendaria della norma, il nesso plurale tra sindacati firmatari di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva e rappresentanze aziendali di riferimento. Tanto la disciplina negoziale nel settore del lavoro privato quanto quella legislativa nel settore del lavoro pubblico (questa con una formula più ambigua) escludono che l'opzione per la forma unitaria della rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro sia compatibile con la conservazione della facoltà di costituire rappresentanze di organizzazione<sup>26</sup>. Poiché le predette discipline accordano preferenza alla forma unitaria di rappresentanza, la forma plurale dell'art. 19 è sempre più destinata ad assumere un ruolo residuale secondario, anche perché i requisiti per la sua autonoma legittimazione sono di assai problematica acquisizione<sup>27</sup>.

<sup>21</sup> La rappresentanza in senso proprio, infatti, nei fenomeni associativi ha un fondamento contrattuale, derivante dai rapporti associativi (v. Galgano 1967, 190 ss.). Sulla inidoneità del voto a costituire un potere privatistico di rappresentanza v. Grandi 1993, 26.

<sup>22</sup> V. art. 5 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

<sup>23</sup> V. art. 42, c. 7, d.lgs. n. 165/2001.

<sup>24</sup> V. protocollo del 23 luglio 1993 (punto 2(4), lett. e); accordo interconfederale 20 dicembre 1993, art. 5.

<sup>25</sup> V. art. 42, c. 7, d.lgs. n. 165/2001; art. 5 dell'accordo-quadro del 7 agosto 1998.

<sup>26</sup> V. la «clausola di salvaguardia», di cui all'art. 8, dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993. Nel settore del lavoro pubblico, la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 19 l. n. 300/1970 è riconosciuta a tutte le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva (art. 42, c. 2, d.lgs. n. 165/2001); giacché, tuttavia, è ammessa la possibilità di costituire, mediante elezioni, rappresentanze unitarie del personale, equiparate, sotto l'aspetto delle garanzie e dei diritti, a quelle costituite ai sensi dell'art. 19, la non cumulabilità di queste alle prime è regolata dalla «clausola di salvaguardia» di cui all'art. 10 dell'accordo quadro del 7 agosto 1998.

<sup>27</sup> Benché il nuovo testo dell'art. 19 consente la legittimazione di rappresentanze ai sindacati firmatari

4. La svalutazione del principio associativo nella teorizzazione della rappresentanza sindacale e il suo declassamento a mera modalità di formazione o di integrazione dell'organismo sindacale hanno indotto a spostare il criterio di qualificazione dell'attitudine rappresentativa sul terreno della rappresentatività, considerata un'indicatore più aderente allo *status* evolutivo del sindacalismo attuale nella complessità delle sue attività di autotutela. La rappresentatività designa un certo livello di efficienza rappresentativa<sup>28</sup>, misurabile mediante il ricorso ad una gamma empirica di indicatori, inclusiva del livello della rappresentanza associativa, ma di più complessa comprensione, potendo includere requisiti di tipo qualitativo e/o funzionale. È stata la legislazione sul pubblico impiego che ha accreditato la rappresentatività come criterio di selezione dei sindacati ammessi alla negoziazione degli accordi<sup>29</sup>; è in questo settore che si è posto il problema della regolazione del pluralismo dei soggetti negoziali. La rappresentatività, infatti, è storicamente uno schema di qualificazione selettiva degli organismi sindacali tipico degli ordinamenti pluralistici<sup>30</sup>, nei quali l'esigenza di preservare la libertà d'organizzazione è resa compatibile con l'esigenza di circoscrivere l'area dei soggetti dotati di efficienza rappresentativa.

Nella nostra esperienza, la nozione legale di rappresentatività è emersa, per ragioni pratiche, come nozione provvisoriamente sostitutiva di quella implicita nella disciplina costituzionale dell'ordinamento sindacale, che ha previsto, accanto al requisito espresso della democraticità, quello della rappresentatività<sup>31</sup>, come condizioni per ottenere la registrazione. Ed è emersa, nella legislazione postcostituzionale, per una specifica finalità selettiva: la partecipazione di rappresentanti sindacali (e imprenditoriali) all'esercizio di determinate funzioni pubbliche. Nel sistema costituzionale, però, a differenza di altri sistemi, ai fini dell'esercizio dell'attività contrattuale, la selezione riguarda la formazione e la composizione dell'organismo unitario di rappresentanza, in cui la pluralità si risolve in mero fattore di equilibrio interno: la legittimazione a negoziare è della rappresentanza unitaria in quanto tale, e non di una pluralità di soggetti egualmente rappresentativi.

di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, questa possibilità può essere riconosciuta soltanto ai sindacati, che abbiano effettivamente negoziato gli accordi o partecipato alla loro negoziazione. Occorre, inoltre, considerare che, in base alla citata «clausola di salvaguardia» (v. *supra* nt. 26), la sottoscrizione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 o la partecipazione di fatto alla procedura di elezione delle rappresentanze unitarie, comportano la «formale rinuncia» al potere di costituire rappresentanze aziendali ai sensi dell'art. 19. L'interpretazione di questa clausola è problematica: potrebbe voler dire che, una volta attuata la rinuncia, il recupero del potere di costituire rappresentanze ai sensi dell'art. 19 è subordinato o alla disdetta formale dell'accordo del 20 dicembre 1993 (art. 23) o alla scadenza del periodo di durata della rappresentanza unitaria, alla cui elezione il sindacato ha partecipato. Il problema potrebbe diventare d'attualità, in caso di rottura dell'unità sindacale all'interno dell'organismo unitario di rappresentanza.

<sup>28</sup> V. Dell'Olio 1990, 681-682.

<sup>29</sup> V. Campanella 2000, 171 ss., 237 ss.

<sup>30</sup> V. Napoli 1992, 230. Mi permetto di citare anche il testo inglese del mio rapporto al XVII° Congresso mondiale di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (Montevideo, settembre 2003), Grandi 2004, 3 ss.

<sup>31</sup> V. Santoro-Passarelli 1952, 18 ss.

Nella fase intermedia del ciclo evolutivo della rappresentatività, la nozione è stata impiegata per scopi selettivi connessi all'esercizio dell'attività sindacale. In questa area tematica, la regolazione del pluralismo in funzione del parametro dell'efficienza rappresentativa ha avuto una sua giustificazione, anche in termini di economicità, nel carattere privilegiato di alcuni diritti sindacali nell'impresa, suscettibili di un esercizio circoscritto, trattandosi, tra l'altro, di diritti dotati di garanzia processuale. Solo nella fase più recente del ciclo evolutivo si afferma, anche nel settore del lavoro privato, la nozione di rappresentatività, con la formula della maggiore rappresentatività comparativa, come criterio selettivo correlato all'esercizio di specifiche funzioni contrattuali, generalmente connesse a ragioni di ordine pubblico economico o di integrazione negoziale di precetti legali. La fase conclusiva del ciclo, ancora allo stadio di progettazione<sup>32</sup>, dovrebbe consacrare il requisito dell'efficienza rappresentativa, verificato sulla media del dato associativo e del dato elettorale o sulla maggioranza del dato elettorale, come parametro di qualificazione degli organismi sindacali ammessi all'esercizio della funzione negoziale efficace *erga omnes*.

La conclusione del ciclo conferma il superamento, sul piano teorico e, per ora, progettuale, dello schema della rappresentanza associativa come fondamento dell'efficacia obbligatoria dei contratti collettivi e la riconduzione di tale efficacia allo schema della rappresentatività, accertata, in ultima istanza, sulla base del voto maggioritario dei lavoratori appartenenti all'area contrattuale di riferimento<sup>33</sup>. Mentre il sistema costituzionale conserva, sia pure indirettamente, un nesso di collegamento tra rappresentatività e rappresentanza associativa – mediante il riferimento alla rappresentanza unitaria in proporzione degli iscritti – i progetti di riforma conservano solo parzialmente questo nesso mediante il sistema della ponderazione media tra il dato associativo e il dato elettorale (o ne prescindono con la previsione di una «verifica risolutiva» integralmente affidata al responso elettorale). Il superamento della rappresentanza associativa, nei predetti progetti di riforma, è previsto per la formazione delle rappresentanze sindacali unitarie, la cui costituzione o il cui rinnovo dipende da un procedimento elettorale aperto a tutti i lavoratori dell'unità produttiva, procedimento attivabile soltanto da organismi sindacali rappresentativi secondo indicatori misti di rappresentatività associativa e/o negoziale o di adesione di un numero minimo di aventi diritto al voto.

5. La più grave difficoltà connessa alla regolazione del pluralismo sindacale concerne la selezione dei soggetti legittimati all'esercizio della contrattazione collettiva e, quindi, l'adozione del parametro rappresentativo come schema concettuale di spiegazione degli effetti soggettivi del contratto collettivo. La rivalutazione della rappresentatività come schema di qualificazione selettiva dei soggetti negoziali ha coinciso, nelle opinioni dottrinali, con il tentativo di spiegare, per alcune tipologie di contratti collettivi, un'efficacia *ultra partes* (o tendenzialmente *ul-*

<sup>32</sup> Sui più recenti orientamenti di riforma v. Fontana 2004, 185 ss.

<sup>33</sup> V. art. 10 del testo Innocenti (v. anche art. 10 del testo Gasperoni).

*tra partes*) o comunque effetti di ordine pubblico economico, per i quali sarebbe inadeguato il ricorso allo schema privatistico della rappresentanza<sup>34</sup>.

La difficoltà teorica consiste nel voler ricondurre ad uno schema di qualificazione, che non ha proporzione logica con l'area soggettiva dei destinatari, essendo la rappresentatività, per definizione, un parametro multifunzionale prescindente dal contratto associativo, gli effetti di atti di autonomia privata, che hanno, invece, come diretti destinatari i partecipi del rapporto d'associazione, in virtù del quale opera normalmente l'organismo sindacale. La propagazione soggettiva degli effetti conferma, anche nella prassi giurisprudenziale, l'ineliminabilità di principio della rappresentanza associativa<sup>35</sup>, poiché non si può non riferire anche ai contratti collettivi, in quanto atti di autonomia privata, la regola della relatività degli effetti (art. 1372 c.c.), spiegabile soltanto sulla base di un rapporto formale di rappresentanza tra chi contratta e chi del contratto è destinatario degli effetti<sup>36</sup>.

Per argomentare la propagazione *ultra partes* degli effetti contrattuali, se non si vuole invocare un precetto legale *ad hoc*, occorre operare in senso modificativo sulla natura o sulla funzione del contratto collettivo, configurandolo come speciale atto normativo (almeno per la parte consuetamente ricondotta alla sua c.d. efficacia normativa), secondo una riattualizzata tradizione teorica negatrice della «sostanza contrattuale»<sup>37</sup> dell'istituto e negatrice della stessa teoria della rappresentanza. Questa operazione costruttiva, nelle sue più recenti versioni, mentre ha confermato la pregiudiziale critica verso la teoria della rappresentanza volontaria, si è

<sup>34</sup> Sul punto v. Bellocchi 1998, 204 ss., spec. 208-209.

<sup>35</sup> V. Persiani 2004, 10. Questo a., mentre, da un lato, configura i rapporti associativi come elementi costitutivi dell'associazione sindacale, la quale, una volta costituita, è titolare di un potere collettivo proprio e, quindi, di natura non rappresentativa, dall'altro, assegna ai predetti rapporti la funzione di circoscrivere l'ambito soggettivo di efficacia dei contratti collettivi, che continuano ad essere atti di autonomia privata efficaci soltanto *inter volentes* (v. p. 13). La scissione dei due aspetti della dinamica associativa – quello attinente alla formazione del soggetto collettivo e quello relativo alla ricaduta degli effetti della sua attività contrattuale – non giova alla comprensione del fenomeno giuridico dell'autotutela negoziale come fenomeno di gestione collettiva di rapporti (v. sul punto Dell'Olio 1990, 670), che i titolari, associandosi, mettono nelle mani dell'associazione. Questa ne assume la rappresentanza nel senso che la stessa concentra ed unifica e, quindi, rafforza la gestione dei rapporti di lavoro in sostituzione della molteplicità dei titolari. Non è logicamente assurdo ritenere che all'unità della gestione si giunga per il tramite di un rapporto rappresentativo con i singoli titolari, di cui è mezzo causale l'iscrizione al sindacato; il contratto collettivo si applica agli iscritti non perché hanno voluto l'associazione, ma perché, per il tramite dell'iscrizione e, quindi, dell'associazione, hanno voluto una gestione sostitutiva rafforzata dei rapporti di lavoro. Sulla giurisprudenza in tema di efficacia soggettiva dei contratti collettivi v. Lunardon, Magnani, Tosi 2003, 169 ss.; sul potere rappresentativo rispetto agli associati v. Cass. 24.2.1990, n. 1403, *GC*, 1990, I (2), 2071.

<sup>36</sup> V. Bellocchi 1998, 163.

<sup>37</sup> È una tradizione teorica che ha la sua ascendenza illustre nella formula carneluttiana del contratto collettivo come ibrido, che ha il «corpo» del contratto e l'«anima» della legge (v. Carnelutti 1928, 108). Per una formulazione recente della teoria normativa del contratto collettivo, in quanto «fatto normativo» assunto come tale nel prisma dell'ordinamento e come tale rilevante nel sistema delle fonti del diritto oggettivo, v. Proia 2002, 134-135; v. anche Zoppoli 2002, che, però, assume la dimensione normativa come dato problematico (pp. 74, 76); Rusciano 2003, 200.

potuta avvalere dello schema della rappresentatività per rivalutare la funzione normativa dell'autonomia collettiva e per teorizzarne la propagazione degli effetti secondo la logica propria di questa funzione, non circoscrivibile all'area dei destinatari solo formalmente rappresentati dagli autori dell'atto (secondo la regola della relatività degli effetti), ma estensibile, o potenzialmente estensibile, a tutti i titolari delle situazioni soggettive d'interesse astrattamente ipotizzate dall'atto<sup>38</sup>. Il criterio dell'efficienza rappresentativa – secondo questa impostazione – offre il giusto parametro di qualificazione di una capacità di rappresentanza potenzialmente generale, atta come tale a rappresentare una serie aperta di situazioni soggettive d'interesse, e, pertanto, giustificativa di una funzione regolativa assimilabile a quella propria degli atti normativi o paralegislativi.

Le menzionate teorizzazioni (qui ricordate in estrema sintesi) implicano un ruolo dell'autonomia sindacale funzionale all'attuazione di un diritto speciale dei contratti collettivi, che presuppone, come schema esplicativo, speciali forme di rappresentanza non riducibili alla rappresentanza associativa, in quanto ritenuta non idonea a fungere da supporto ad una presupposta efficacia *ultra partes*. Una limitazione, quindi, del pluralismo negoziale in funzione di determinate tipologie di contratti collettivi. Queste teorizzazioni, però, nonostante il loro apparato argomentativo, fondato sull'inversione dei termini del *thema demonstrandum*, non sono in grado di modificare il quadro formale di operatività dell'autonomia collettiva, secondo il nostro ordinamento<sup>39</sup> costituzionale e civile. La libertà di organizzazione sindacale (art. 39, c. 1, Cost.) implica il riconoscimento di una dimensione naturalmente plurale dell'autonomia collettiva, essendo questa l'espressione di poteri privati di autoregolamento incardinati sul pluralismo delle opzioni associative dei lavoratori e delle loro organizzazioni. Vi è un rapporto di coimplicazione, nel sistema costituzionale, tra libertà di opzione associativa e autonomia degli organismi sindacali nell'autotutela dei propri associati. Nel prisma della libertà, il pluralismo sindacale comporta l'eguaglianza formale di tutte le espressioni dell'associazionismo dei lavoratori; l'eguale potere di autonomia collettiva nell'autoregolazione degli interessi di lavoro<sup>40</sup>. In armonia con l'ordinamento costituzionale, l'ordinamento civile, prevedendo anche per gli atti dell'autonomia collettiva la relatività degli effetti (art. 1372 c.c.), che è garanzia di libertà, assicura una plurale coesistenza di possibilità regolative degli interessi di lavoro non interferenti, in quanto ciascuna circoscritta alla propria sfera di rappresentanza associativa.

<sup>38</sup> Questa prospettiva teorica «riattualizza» la funzione «normativa» della contrattazione collettiva e, quindi, l'«anima» legislativa del contratto collettivo: v. Rusciano 2003, 198 ss.; v. anche Dell'Olio 1990, 676. Per un'energica riaffermazione dei termini privatistici dell'autonomia collettiva v. Persiani 2004, 3 ss.; anche per quanto concerne la contrattazione collettiva nel settore del lavoro pubblico v. Marazza 2003.

<sup>39</sup> V. Persiani, 2004, 3 ss.

<sup>40</sup> V. Bellocchi 1998, 116 ss.

6. La situazione della rappresentanza sindacale, fin qui considerata nei suoi termini astrattamente formali in relazione all'efficacia soggettivamente circoscritta degli atti compiuti in forza del suo esercizio, deve essere ulteriormente riprecisata alla luce del concreto assetto storico delle relazioni intersindacali e delle esigenze di tutela efficace delle relazioni di lavoro. La riconsiderazione della situazione formale consente di riguadagnare alcune coordinate essenziali nel rapporto di complicazione tra principio associativo, rappresentanza e tutela contrattuale secondo logiche di autonomia e di diritto privato, senza incorrere nella tentazione di spostare i termini del problema sul terreno ambiguo e ambivalente di forme di rappresentanza omologhe al tipo di funzione, che si vorrebbe assegnata ad organismi sindacali qualificati sul piano della rappresentatività o dell'efficienza rappresentativa. Anche in punto di metodo, si può discutere criticamente la derivazione di effetti modificativi in termini di rappresentanza da una presupposta funzione di propagazione generale dell'efficacia di contratti collettivi, che abbiano per autori sindacati qualificati per grado di rappresentatività<sup>41</sup>. Il problema della rappresentanza, come problema di struttura formale di un libero assetto di associazionismo sindacale, è distinto dal problema funzionale del grado di efficienza di un tale assetto e del correlativo grado di efficienza dell'azione contrattuale, trattandosi di un problema che dipende da ulteriori variabili e da ulteriori condizioni del sistema di relazioni industriali.

La regolazione del pluralismo sindacale più che un affare della legislazione, è il risultato di dinamiche selettive affidate al funzionamento dei concreti assetti storici delle relazioni intersindacali, che sono quasi sempre il filtro migliore di selezione delle soggettività collettive. La dialettica negoziale, che è esercizio di responsabilità sociale, è il terreno più propizio di (auto)regolazione del pluralismo<sup>42</sup>. In questo senso, il pluralismo non è un disvalore, ma una situazione formale e di fatto che, nella competizione, aiuta a migliorare la funzionalità complessiva del sistema di relazioni industriali. L'accreditamento dei sindacati dotati di effettività rappresentativa dipende da processi selettivi reali sul piano dell'esercizio delle prerogative sindacali e contrattuali. Così, dipende dalla realtà delle dinamiche sindacali storiche il formarsi (e, talora, il dissolversi) di unità di fatto della rappresentanza negoziale, che, nei suoi termini formali, resta sempre plurale. La consistenza e l'estensione della protezione contrattuale, così come la sua continuità, dipendono – nel settore privato dei rapporti di lavoro – da situazioni di fatto di selezione degli attori negoziali, che riflettono quasi sempre la disposizione e gli equilibri delle reali forze collettive in campo. Ma anche nel settore del lavoro pubblico, la formalizzazione del processo selettivo degli attori negoziali<sup>43</sup>, indotta dall'esigenza di assicurare l'unicità dell'ordinamento contrattuale, e, quindi, la risoluzione delle soggettività negoziali sulla base di indicatori oggettivi di rappresentatività, dipende, in ultima analisi, da elementi indiziari di fatto della situazione sindacale reale;

<sup>41</sup> Sono questi i termini di inversione del *thema demonstrandum*, cui si è fatto cenno più sopra.

<sup>42</sup> V. sul punto Bellocchi 1998, 151 ss.

<sup>43</sup> V. art. 43 d.lgs. n. 165/2001.

è «riflessiva», in linea di approssimazione, delle dinamiche reali di tale situazione.

Nel nostro ordinamento, però, la dinamica selettiva di fatto del pluralismo ha subito alcuni interventi manipolativi, di cui occorre tener conto. La *ratio* politica di questi interventi, operati con fonti regolative diverse, seppur non riducibile a schemi esplicativi uniformi, ha sempre come motivo di fondo il superamento o la riduzione del pluralismo come situazione di anomalia delle relazioni sindacali e contrattuali. Mi spiego meglio: certi esiti di tutela – pensano i fautori e gli autori della regolazione del pluralismo<sup>44</sup> – possono essere meglio assicurati, in termini di stabilità e di efficienza, se si riduce l'area della rappresentanza meramente associativa, che ha il difetto dell'eccessività e del frazionismo, con forme selettive di rappresentatività, o se si sostituisce quest'area, naturalmente plurale, con forme di unità/unicità della rappresentanza, costituendola su base elettiva. La rappresentanza associativa è sostituita, nella prima ipotesi, con la nozione di rappresentatività, la quale, però, in qualche misura, la rivalorizza all'interno dei suoi indicatori, mentre, nella seconda ipotesi, la sostituzione è *ad excludendum*: la rappresentanza plebiscitaria prende *in toto* il posto di quella associativa. La prima operazione regolativa ha interessato la negoziazione di alcune tipologie di contratti collettivi, dei quali si presuppone l'efficacia generale, in relazione alla loro speciale funzione normativa. Qui il criterio selettivo valorizzato è quello della (maggiore) rappresentatività (o rappresentatività comparata), che circoscrive l'area degli organismi sindacali legittimati a negoziare, senza escludere, tuttavia, il concorso di quelli non rappresentativi.

La seconda operazione regolativa del pluralismo ha interessato il livello decentrato di negoziazione collettiva con la formazione di rappresentanze sindacali unitarie a base elettiva. Qui la regolazione del pluralismo concerne i soggetti collettivi legittimati a partecipare al procedimento elettorale: la selezione, fondata sostanzialmente su criteri indicativi di una sufficiente rappresentatività, si risolve nell'individuazione degli organismi associativi ammessi alla competizione elettorale, cioè titolari del diritto di presentare liste di candidati eleggibili come componenti delle rappresentanze unitarie<sup>45</sup>. Il procedimento elettorale, in quanto finalizzato

<sup>44</sup> Tra gli «autori» della regolazione del pluralismo figura, in primo piano, il nostro legislatore, con le norme speciali in tema di qualificazione rappresentativa delle soggettività negoziali anche nel settore privato, in materia di rinvii della legge alla contrattazione collettiva (sul punto v. Liso 1998, 254 ss.). In alcuni casi, il legislatore ha legiferato a sproposito in tema di pluralismo negoziale: mi riferisco alla disciplina della contribuzione previdenziale sulla retribuzione, il cui livello di imponibile non può essere inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale (art. 2, c. 25, l. 28 dicembre 1995, n. 549) (v. Persiani 1996, 670 ss.). Benché la disciplina contenga un riferimento solo *per relationem* ai livelli retributivi della contrattazione collettiva e non sia formalmente censurabile sul piano costituzionale (così Vallebona 1997, 409-410, pur così prodigo di censure), è informata ad una *ratio* di politica del diritto criticabile sul piano dello «spirito» del nostro ordinamento in materia di libertà e di pluralismo sindacale, poiché introduce surrettiziamente una direttiva di politica contrattuale dall'emblematico significato selettivo e, quindi, non compatibile con l'eguaglianza di principio di tutte le espressioni non inautentiche dell'autonomia collettiva (v. anche Bellocchi 1998, 156, nt. 88).

<sup>45</sup> In tema v. Gragnoli 2003, 799 ss.

alla costituzione di un organismo unitario di negoziazione, esclude il pluralismo delle rappresentanze negoziali a livello decentrato, con l'unica eccezione della facoltà, per i sindacati firmatari di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva (o nell'unità amministrativa), i quali non abbiano optato per l'elezione della rappresentanza unitaria, di costituire o conservare una propria rappresentanza ai sensi dell'art. 19 St. lav.<sup>46</sup>.

7. In che rapporto sta la rappresentanza sindacale con il riconoscimento del diritto di sciopero come diritto della persona? Il diritto di sciopero è indipendente dal diritto di associarsi sindacalmente? Il diritto di sciopero può essere esercitato dai lavoratori *uti socii* in dissenso con il sindacato di appartenenza e con la sua attività contrattuale? Premetto alcune considerazioni generali. In linea di principio, il regime di titolarità individuale del diritto di sciopero<sup>47</sup> comporta l'autonomia di questa forma straordinaria d'autotutela rispetto alla fattispecie associativa, in cui si concretizza – secondo un parametro di prevalenza storica ed empirica – la libertà di organizzazione sindacale: l'associazionismo sindacale è soltanto una delle forme in cui si esprime, a livello collettivo, l'esercizio del diritto, che non esige, come titolo di legittimazione, l'appartenenza del titolare ad un determinato organismo associativo. Sotto questo aspetto, l'esercizio del diritto di sciopero, pur potendo essere, nell'esperienza conflittuale, un mezzo di difesa o di promozione del diritto di organizzazione, non coincide con l'area dell'azione di autotutela organizzata in forma associativa<sup>48</sup>; i titolari del diritto sono legittimati al suo esercizio anche in forme organizzative dirette o provvisorie, purché sia individuato e dichiarato l'interesse di coalizione, in funzione del quale si giustifica l'astensione dal lavoro.

Il diritto di sciopero, nella sua individuale titolarità e nelle forme collettive di legittimazione al suo esercizio, si risolve in una garanzia del pluralismo organizzativo, che caratterizza questa forma straordinaria di autotutela, coordinata con la libertà di organizzazione, ma non riducibile alla medesima, proprio per la sua investitura fondamentale nella persona e nei suoi interessi di lavoro.

La questione sollevata del diritto di sciopero degli associati ad un sindacato suscita l'interrogativo se ai medesimi sia consentito aderire ad un'astensione dal lavoro proclamata da un sindacato dissenziente (o non ammesso alla trattativa) o di fatto organizzato dai soci dissenzienti rispetto all'operato negoziale del proprio sindacato. La premessa autonomia del diritto di sciopero rispetto alla fattispecie associativa sindacale legittima all'esercizio del diritto anche in dissenso con la

<sup>46</sup> V. art. 10, c. 3, dell'accordo quadro del 7 agosto 1998. In base a questo accordo, le associazioni sindacali, che abbiano optato per la procedura elettorale di formazione della rappresentanza unitaria, possono conservare o costituire «terminali di tipo associativo», nelle amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti (art. 10, c. 2), strutture che, però, non hanno poteri di rappresentanza negoziale.

<sup>47</sup> V. Pera 1989, 708-709.

<sup>48</sup> V. Bellocchi 1998, 287 ss.



propria organizzazione: il rapporto associativo non è in grado di produrre un effetto preclusivo reale sulla facoltà di esercitare un diritto costituzionalmente garantito alla persona, poiché non comporta la rinuncia al diritto, ma soltanto l'impegno ad osservare la disciplina sindacale in materia. È vero che il lavoratore associato è tenuto al rispetto delle risultanze dell'attività contrattuale del proprio sindacato, che ha agito quale rappresentante degli iscritti. Si tratta, però, di un obbligo relativo di osservanza, che non priva l'iscritto dissenziente del diritto di reagire contro l'operato negoziale dell'organizzazione di appartenenza, pur potendo la fattispecie del dissenso produrre effetti interni nel rapporto d'associazione con l'applicazione di sanzioni o il recesso di fatto dell'associato. Spetta in ultima istanza al lavoratore *uti singulus* il giudizio sugli effetti di soddisfazione del proprio interesse, che è l'interesse fondamentale connesso al proprio rapporto di lavoro, effetti dipendenti da risultanze contrattuali, di cui ritenga deficiente o inadeguato l'esito complessivo. Il diritto di sciopero, che è la positivizzazione del principio etico di «resistenza»<sup>49</sup>, valorizza la funzione di difesa del singolo anche di fronte alla stessa organizzazione sindacale. La rappresentanza sindacale è sempre tenuta a valutare questo limite essenziale alla propria sovranità.

L'organizzazione sindacale, proprio perché riflette poteri di autotutela radicati nella «sovranità» dei singoli (che si associano per renderne efficiente l'esercizio in forma organizzata), è stimolata dall'esistenza di un diritto di reazione anche nei propri riguardi, ad attivare continuamente i processi interni di partecipazione dei soci alla formazione delle decisioni e di «democratizzazione» di tali processi, in modo che le risultanze di tutela della propria azione corrispondano alle aspirazioni e agli interessi dei rappresentati; ma non solo, corrispondano, attraverso appropriate forme di collegamento, alle aspirazioni e agli interessi anche dei non organizzati. Questa vitale dimensione di effettività della «democrazia associativa», intesa non tanto come problema di procedure o di forme, ma come «sostanza» democratica continuamente riflessa nell'azione collettiva, che è tale non per astratta originarietà propria, ma perché riflette l'*idem sentire* di una collettività organizzata di persone, esprime e concretizza un aspetto fondamentale di integrazione del sindacalismo nella società democratica pluralista.

8. Un approccio teorico ed una politica del diritto orientati a rivalutare l'ambientazione privatistica della rappresentanza sindacale non preclude la possibilità di spiegare alcuni aspetti dell'esperienza attuale del sindacalismo e della contrattazione collettiva, che inducono, invece, alcuni settori della dottrina ad argomentare ambigue assimilazioni al mondo delle istituzioni e delle funzioni «materialmente» pubbliche<sup>50</sup>. Mi riferisco, in particolare, ad alcune esperienze recenti di concerta-

<sup>49</sup> Sul punto v. Pera 1960, 201, che ricorda il pensiero di G. Dossetti in seno alla I<sup>a</sup> Sottocommissione della Commissione per la Costituzione sulla teorizzazione di un generale «diritto di resistenza», inclusivo del diritto di sciopero politico: v. *ibid.*, nt. 12; v. Melloni 1994, 158.

<sup>50</sup> Si è teorizzata di recente una dimensione pubblicistica del diritto sindacale: v. Mattarella 2003,

zione, alle ricordate funzioni di ordine pubblico economico o di tipo devolutivo, assegnate ad alcune tipologie di contratti collettivi, all'erogazione di servizi all'interno di strutture semipubbliche (c.d. «enti bilaterali»). Non manca mai, nell'apertura di questi orizzonti teorici, l'invocazione dei referti della «costituzione materiale» e dell'esperienza normativa, che indicherebbero, in modo inequivocabile, un processo ormai avanzato di sostanziale trasformazione delle funzioni sindacali, a cospetto del quale l'armatura intellettuale consigliata è quella della professione di una sana *reality*.

Un processo teorico di così singolare alterazione delle basi concettuali dell'esperienza sindacale (e del diritto sindacale) non può, tuttavia, non suscitare, anche nei critici più severi dello schema privatistico della rappresentanza, un certo atteggiamento di cautela. Abbracciare il partito della «istituzionalizzazione», bruciando i vascelli dell'associazionismo, non è scelta che possa essere operata a cuor leggero. Si è affermata, così, una linea «conciliatorista»<sup>51</sup>, che si sforza di tenere assieme dato associativo ed apertura istituzionale, di comporre la logica dell'organizzazione con quella della «istituzione», di risolvere il modulo privatistico della rappresentanza in quello «politico» della rappresentatività. Al sindacalismo, entrato ormai nella fase di maturità, accolto nel circuito delle «istituzioni» (di fatto) pubbliche, si chiederebbe di rappresentare non solo la dimensione soggettiva delle volontà, ma quella oggettiva degli interessi, non solo la parzialità dell'organizzazione, ma la totalità del *demos* dei (potenzialmente) tutelabili.

Il referto dell'esperienza normativa non offre elementi decisivi per argomentare nel senso sopra ricordato. Se si eccettua l'area speciale del lavoro pubblico, in cui, peraltro, l'esercizio dell'attività contrattuale resta pur sempre esercizio di autonomia collettiva privata e in cui gli organismi sindacali ammessi alla negoziazione in virtù della loro rappresentatività non cessano di essere, per struttura, associazioni, nell'area del lavoro privato domina il modulo della «rappresentanza associativa», che è esso stesso l'indicatore di base della rappresentatività. Anche per la rappresentanza a livello decentrato il modulo elettivo, che non è veicolo di rappresentanza in senso proprio, non esclude, ma anzi esige la forma associativa nei soggetti legittimati a partecipare al procedimento elettorale. Il modulo «binario» di soggettività, previsto per la contrattazione collettiva a questo livello (RSU e sindacati territoriali), conferma la persistente rilevanza dell'esperienza associativa nella formazione della rappresentanza, e, quindi, la parzialità soggettiva di principio (art. 1372 c.c.) degli effetti dell'attività negoziale solo di fatto presunta *erga omnes*. Anche per le tipologie di contratti collettivi (vedi *supra*), per la negoziazione

240 ss., 405 ss.; ma v. anche Rusciano 2003, 263 ss., pur con qualche cautela. L'inquadramento delle attuali associazioni sindacali nei pubblici poteri di fatto, in quanto centri di riferimento di interessi collettivi, riconosciuti come tali da altri pubblici poteri, risale a Giannini 1986, 18, il quale considera sterile la discussione circa il se i sindacati «rappresentino» gli iscritti o gli appartenenti alla categoria o estranei (c.d. cittadini) in quanto collegati o connessi; i sindacati, in quanto portatori di interessi collettivi di categoria, agirebbero come pubblici poteri (v. *ibid.*, nt. 11, p. 23).

<sup>51</sup> V. Romagnoli 1996, 1 ss.

dei quali l'ordinamento richiede la rappresentatività come requisito di legittimazione negoziale, non è data prova certa di assegnazione di pubbliche funzioni a soggetti collettivi privati; anche per questi contratti, pena l'incompatibilità con il sistema costituzionale (art. 39 Cost.), vale la regola della relatività degli effetti (art. 1372 c.c.)<sup>52</sup>.

Occorre cautela nell'argomentare da indiziarie situazioni formali o di fatto conseguenze sul terreno sistematico. L'espansione delle funzioni e delle responsabilità del sindacalismo nelle moderne società democratiche<sup>53</sup> è un fenomeno storico, che ha interessato l'economia e la politica prima che il diritto. Questo fenomeno non si è riflesso negli ordinamenti generali con un'alterazione delle basi concettuali fondamentali dell'esperienza sindacale: è il diritto delle associazioni e dei contratti a fornire le coordinate giuridiche dell'associazionismo sindacale e della sua azione d'autotutela. Per buona sorte, la libertà d'associazione, garantita per lo più dai diritti costituzionali, dagli ordinamenti civili e dal diritto internazionale del lavoro, ha fatto buona guardia nel frenare e nel limitare le invadenze regolatrici dei diritti statuali. Nella società democratica, il pluralismo delle forme intermedie di socializzazione va preso per quello che esso è in un ordinamento autentico di libertà, che ha sempre nel diritto privato la sua trincea di difesa<sup>54</sup>. Va preso, cioè, sul serio.

9. L'esercizio delle funzioni e delle responsabilità del sindacalismo moderno è un fenomeno storico di vasta portata, che si è riflesso anche nelle esperienze normative degli Stati con processi di «giuridificazione» o di «legificazione» paralleli al suo sviluppo, con finalità prevalentemente garantistiche, specie per quanto riguarda gli effetti regolativi dell'azione collettiva e la loro estensione. Negli ordinamenti ispirati al rispetto delle libertà, negli ordinamenti, cioè, di sostanziale democrazia politica, il fenomeno sindacale è stato per lo più assunto come realtà di fatto, nelle sue dimensioni organizzative ed operative fattuali, come esperienza associativa intermedia riconducibile semmai al diritto dei privati, seppur di straordinaria rilevanza nel suo impatto economico-sociale. È con questa vocazione alla difesa di una propria originale libertà che il movimento sindacale si è accreditato negli ordinamenti moderni ed ha rifiutato sistemazioni formali riduttive della propria autonomia.

Un esempio recente di riconoscimento dell'originaria libertà dell'esperienza sindacale è offerto dall'ordinamento comunitario, che ha cooptato l'azione regola-

<sup>52</sup> V. Persiani 1999, 1 ss.

<sup>53</sup> Sull'avvenire del sindacalismo nelle moderne società democratiche v. le intuizioni e i presagi di un non addetto ai lavori quale fu Maritain 1974, 82-83.

<sup>54</sup> Nella società democratica pluralistica, la lotta per il diritto e, quindi, per le libertà, passa attraverso il diritto privato, che è la più congeniale ambientazione giuridica di valorizzazione delle esperienze di autonomia dei gruppi sociali intermedi: v. Matteucci 1974, 266; ma già Rescigno 1966, spec. 29 ss., 139 ss.; v. anche Levi 1999, 103.

tiva delle parti sociali a livello europeo tra le fonti produttive di diritto (art. 139 del Trattato di Nizza)<sup>55</sup>. L'ordinamento comunitario accoglie l'organizzazione delle parti sociali come realtà di fatto, presente negli ordinamenti nazionali e a livello sopranazionale; ne promuove la consultazione, allo scopo di facilitarne il dialogo, provvedendo ad un sostegno equilibrato delle medesime (art. 138). È un ordinamento tipicamente «riflessivo» del fenomeno sindacale così come storicamente si è organizzato nella sua esperienza di libertà, senza diretti o indiretti condizionamenti (se non quelli propri delle singole esperienze statuali). Quel che è degno di nota è che l'ordinamento comunitario non può avanzare alcuna pretesa regolatrice in materia di rappresentanza delle parti sociali (il diritto di associazione è, peraltro, escluso dalla regolamentazione comunitaria: art 137, § 6). Tale rappresentanza è prerogativa esclusiva delle libertà delle parti sociali. Ancor più degna di nota è la tecnica adottata per la recezione nel diritto comunitario degli accordi sindacali, conclusi a seguito della procedura di dialogo sociale (art 139, § 2). È la tecnica fondata sulla essenziale distinzione tra il piano dell'accordo sindacale e quello della fonte normativa di recezione (direttiva). In questo senso, l'ordinamento comunitario collega l'attuazione delle discipline collettive non ad una efficacia *ex lege* automatica degli accordi sindacali (secondo la tradizione teorica dell'«anima di legge» dei contratti collettivi, propria delle varie formule corporative), ma ad un autonomo e distinto atto legale, che assume e rispetta la negozialità originaria delle predette discipline<sup>56</sup>.

Un ultimo punto mi preme richiamare. Un punto assai controverso, di grande tensione anche all'interno del movimento sindacale. Il pluralismo della rappresentanza e la stessa rappresentanza non verificata secondo parametri di consenso reale, cioè non circoscritto ai soli organizzati, suscitano per lo più, se non riprovazione, un certo disagio, poiché è opinione abbastanza condivisa che l'efficacia delle relazioni sindacali e contrattuali non tragga beneficio né dal pluralismo o da un pluralismo eccessivo (ma che giudica il grado di eccessività?)<sup>57</sup>, né dalla circoscrizione della rappresentanza ai soli iscritti ai sindacati. Come spesso accade in questo tipo di problemi, ad un dato di valore – il pluralismo – si contrappone un'esigenza di funzionalità: l'efficacia o l'efficienza del sistema delle relazioni industriali, che meglio sarebbe assicurata da un ordinamento, anche formale, di unità delle soggettività negoziali o di ridotto o governato pluralismo. È in questa logica di razionalizzazione che il parametro della rappresentatività in funzione della selezione delle soggettività negoziali (già in atto nel settore del lavoro pubblico) è parso un indicatore idoneo di una desiderabile regolazione del pluralismo in tutto il sistema sindacale, risultando esso compatibile con le sue coordinate di libertà e con la base associazionistica delle sue strutture. Questo parametro, con i suoi indicatori applicativi, propone, in una versione temperata, il principio maggioritario,

<sup>55</sup> Mi permetto di rinviare a Grandi 2001, 11 ss. Per una recente lettura critica della dimensione transnazionale della rappresentanza sindacale v. Fontana 2004, 303 ss.

<sup>56</sup> V. Guarriello 1999, 243 ss.

<sup>57</sup> Sull'eccesso di pluralismo sindacale come sintomo di crisi v. Caruso 2004, 38.

nel senso che legittima, come soggetti negoziali, soltanto organismi sindacali dotati di un verificabile *quantum* di rappresentanza, intesa, però, come *mix* di rappresentanza associativa e di rappresentanza elettorale, secondo il congegno di ponderazione dei due tipi di rappresentanza formalizzati nel lavoro pubblico. È in questa logica che si muovono i vari progetti di intervento della legislazione per una regolazione della rappresentanza-rappresentatività sindacale; e su questa logica di superamento della rappresentanza associativa e di passaggio alla rappresentanza maggioritaria (51% della media tra dato associativo e dato elettorale) dei sindacati rappresentativi che è impostata la risoluzione del problema della efficacia generale dei contratti collettivi. Non l'autogoverno del pluralismo, ma l'eteroregolazione di esso mediante la legislazione, in funzione dell'interesse sostanzialmente pubblico all'efficacia generale dei contratti collettivi, sembra essere l'orizzonte di riforma cui si guarda da molte parti<sup>58</sup> come rimedio risolutivo.

L'idea di razionalizzare il pluralismo ha sempre avuto una sua seduzione, specie se è accompagnato da promesse di efficienza e di ordine nella regolazione dei rapporti intersindacali. L'unità della rappresentanza, l'applicazione del principio maggioritario, la verifica elettorale della rappresentatività, hanno tutte l'attrattiva di seducenti proposte di garanzia democratica per un migliore funzionamento del sistema sindacale pluralistico. Si tratta però più di apparenza che di realtà. Il fatto è che l'esperienza sindacale non è riconducibile alle logiche e ai parametri della democrazia politica, né può essere manipolata con misure di giudizio estranee alla sua natura. Il valore e l'efficacia dell'azione collettiva non possono misurarsi sulla base di criteri formali di unità o di maggioranza nell'aggregazione dei consensi, né della loro verifica elettorale. Nell'esperienza sindacale quel che conta, anzitutto, è il consenso degli organizzati, espresso attraverso le forme interne della democrazia associativa; il consenso elettorale dei destinatari dell'azione collettiva non può sostituire la volontà degli organizzati, che, di questa azione, assumono formalmente e sostanzialmente la responsabilità. È il libero dispiegarsi di fatto delle forze organizzate nell'associazionismo sindacale la migliore garanzia di un pluralismo vitale e costruttivo, la cui efficienza va ricercata non sul terreno di improbabili ed illusori interventi della legislazione, ma su quello delle civili competizioni e delle pazienti negoziazioni, le sole che, sul terreno della libertà, assicurano alla lunga l'effettiva selezione delle espressioni più mature e più responsabili della rappresentanza sindacale.

### *Riferimenti bibliografici*

Accornero A. (1993), *Rappresentanze sindacali in azienda: ieri e oggi*, Aisri, Newsletter 1/93, p. 8.

Alleva P. (1991), *Per un nuovo assetto della rappresentanza sindacale*, RGL, I, p. 1 ss.

<sup>58</sup> V. Rusciano 2003, 266: «[...] un nuovo ordine nel diritto sindacale [...] esige un intervento del legislatore: il quale, pur con vigile attenzione alla prassi, deve assumersi la responsabilità politica di ricondurre con razionalità gli svolgimenti a sistema organico e coerente».

- Balladore Pallieri G. (1964), *Dottrina dello Stato*, II ed., Cedam, Padova.
- Barbero D. (1935), *Il contratto-tipo nel diritto italiano*, Vita e Pensiero, Milano.
- Bellocchi P. (1998), *Libertà e pluralismo sindacale*, Cedam, Padova.
- Biagi M. (1990), *Rappresentanza e democrazia in azienda. Profili di diritto sindacale comparato*, Maggioli, Rimini.
- Campanella P. (2000), *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Giuffrè, Milano.
- Capograssi G. (1959), *La nuova democrazia diretta*, in *Opere*, I, Giuffrè, Milano, p. 405.
- Carabelli U. (1986), *Libertà e immunità del sindacato*, Jovene, Napoli.
- Carnelutti F. (1928), *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Cedam, Padova.
- Carnelutti F. (1932), *Nuove riflessioni sul comando collettivo*, Arch st.corp., p. 145.
- Caruso B. (1992), *Rappresentanza sindacale e consenso*, FrancoAngeli, Milano.
- Caruso B. (2004), *Le relazioni sindacali*, Giappichelli, Torino.
- Cazzola G. (1991), *Nascono le nuove Commissioni interne*, MO, n. 4, p. 39.
- Cesarini Sforza W. (1935), *Corso di diritto corporativo*, IV ed., Cedam, Padova.
- D'Antona M. (1998), *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, DLRI, p. 665 ss. (ri pubbl. in *Opere*, II, Milano, 2000, 399).
- Dell'Olio M. (1990), *Sindacato (dir. vig.)*, Enc. dir., XLII, Giuffrè, Milano, p. 668.
- Esposito C. (1954), *La Costituzione italiana (Saggi)*, Cedam, Padova.
- Esposito C. (1985), *Lo Stato fascista e le associazioni*, I, Cedam, Padova.
- Ferraro G. (1981), *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, Padova.
- Ferraro G. (1986), *Fonti autonome e fonti eteronome nella legislazione sulla flessibilità*, DLRI, n. 32, p. 667 ss.
- Fontana G. (2004), *Profili della rappresentanza sindacale. Quale modello di democrazia per il sindacato?*, Giappichelli, Torino.
- Fusaro A. (1991), *L'associazione non riconosciuta. Modelli normativi ed esperienza atipiche*, Cedam, Padova.
- Galgano V. F. (1967), *Delle associazioni non riconosciute e dei comitati*, Zanichelli-II Foro Italiano, Bologna-Roma.
- Giannini M. S. (1986), *Il pubblico potere. Stati e amministrazioni pubbliche*, Il Mulino, Bologna.
- Giugni G. (2001), *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari.
- Gottardi D. (1989), *Organizzazione sindacale e rappresentanza dei lavoratori in azienda*, Cedam, Padova.
- Grandi M. (1993), *Intervento*, Aisri, Newsletter 1/93, p. 26.
- Grandi M. (2001), *La contrattazione collettiva europea: aspetti giuridici*, in Aa.Vv., *La contrattazione collettiva europea. Profili giuridici ed economici*, Fondaz. G. Pastore, Milano, p. 11 ss.
- Grandi M. (2004), *The Actors of Collective Bargaining*, BCLR, n. 51, p. 3 ss.
- Greco P. (1929), *Il contratto collettivo di lavoro*, Ed. Diritto del lavoro, Roma.
- Gragoli E. (2003), *Le rappresentanze sindacali unitarie e i contratti aziendali*, RGL, I, p. 799 ss.
- Guarriello F. (1999), *Il ruolo delle parti sociali nella produzione e nell'attuazione del diritto comunitario*, Europa d. priv., 1, p. 243 ss.
- Jaeger N. (1939), *Principi di diritto corporativo*, Cedam, Padova.
- Kaufman B. E., Kleiner M. M. (a cura di) (1993), *Employee Representation: Alternatives and Future Directions*, Industrial Relations Research Association, Madison (Wisc.).

- Kelsen H. (1963), *Teoria generale del diritto e dello Stato*, IV ed., Etas, Milano.
- Leondini G. (1998), *Associazioni private d'interesse generale e libertà di associazione*, I, *Profili costituzionalistici*, Cedam, Padova.
- Levi G. (1999), *Le formazioni sociali*, Giuffrè, Milano.
- Lichtenthein N., Harris H. J. (a cura di) (1993), *Industrial Democracy in America. The Ambiguous Promise*, Cambridge University Press, Cambridge (Mass.).
- Liso F. (1998), *Autonomia collettiva e occupazione*, DLRI, n. 78, p. 191 ss.
- Lunardon F., Magnani M., Tosi P. (2003), *Diritto del lavoro. Casi e materiali*, Giappichelli, Torino.
- Mancini G. F. (1963), *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, RTDPC, p. 570 ss.
- Marazza M. (2003), *Il contratto collettivo nel nuovo sistema del diritto comune del lavoro*, ediz. provv., Cedam, Padova.
- Maritain J. (1974), *Riflessioni sull'America*, II ed., traduz., Marcelliana, Brescia.
- Matteucci N. (1974), *Libertà (scienze sociali)*, Enc. dir., XXIV, Giuffrè, Milano, p. 240.
- Mattarella B. G. (2003), *Sindacati e pubblici poteri*, Giuffrè, Milano.
- Mazzoni G. (1967), *I rapporti collettivi di lavoro*, III ed., Giuffrè, Milano.
- Melloni A. (a cura di) (1994), Dossetti G., *La ricerca costituente 1945-1952*, Il Mulino, Bologna.
- Mengoni L. (1966), *Il regime giuridico delle organizzazioni sindacali in Italia*, in Aa.Vv., *Il regime giuridico delle organizzazioni professionali nei Paesi membri della C.e.c.a.*, Giuffrè, Lussemburgo, p. 377.
- Napoli M. (1992), *I sindacati maggiormente rappresentativi: rigidità del modello legislativo e tendenza alla prassi applicativa*, in *Occupazione, rappresentatività, conflitto*, Giappichelli, Torino, p. 229.
- Napoli M. (1999), *Sindacato*, Digesto, XVI, Utet, Torino, p. 509 ss.
- Natoli U. (1987), *Rappresentanza (dir. priv.)*, Enc. dir., XXXVIII, Giuffrè, Milano, p. 463.
- Ornaghi L. (1984), *Stato e corporazione. Storia di una dottrina nella crisi del sistema politico contemporaneo*, Giuffrè, Milano.
- Pera G. (1960), *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Feltrinelli, Milano, s.d.
- Pera G. (1989), *Sciopero (dir. cost. e lav.)*, Enc. dir., XLI, Giuffrè, Milano, p. 699.
- Perlman S. (1970), *A Theory of Labor Movement*, reprint, Kelley, New York [nella traduz. ital. *Ideologia e pratica del movimento sindacale*, La Nuova Italia, Firenze, s.d. (1956)].
- Persiani M. (1972), *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, Padova.
- Persiani M. (1984), *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neocorporata*, DL, I, p. 3.
- Persiani M. (1996), *Autonomia collettiva e retribuzione imponibile*, MGL, p. 670.
- Persiani M. (1999), *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, ADL, n. 1, p. 1 ss.
- Persiani M. (2004), *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, ADL, n. 1, p. 1 ss.
- Proia G. (2002), *Il contratto collettivo e le «funzioni» della contrattazione collettiva*, in Aa. Vv., *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 112.
- Rescigno P. (1956), *Sindacati e partiti nel diritto privato*, Jus, p. 1 ss. [ripubbl. in *Persona e comunità. Saggi di diritto privato*, Bologna, s.d. (1966), 139 ss.].
- Ridola P. (1987), *Democrazia pluralistica e libertà associative*, Giuffrè, Milano.

- Romagnoli U. (1996), *L'inutile necessità d'una disputa*, DLRI, n. 69, p. 1 ss.
- Rovelli F. (1927), *La legge sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro*, in *Studi in onore di P.P. Zanzucchi*, Vita e Pensiero, Milano.
- Rusciano M. (1987), *Sul problema della rappresentanza sindacale*, DLRI, n. 34, p. 229 ss.
- Rusciano M. (2003), *Contratto collettivo e autonomia sindacale* (Nuova edizione riveduta e aggiornata), Utet, Torino.
- Santoro-Passarelli F. (1952), *La legge sindacale*, II ed., Jovene, Napoli.
- Scognamiglio R. (1971), *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro*, RDC, I, p. 140 ss. (ripubbl. in *Scritti giuridici*, 2, Cedam, Padova, 1996, 1517).
- Trentin B. (1966), in Aa.Vv., *Tendenze del capitalismo europeo. Atti del Convegno di Roma organizzato dall'Istituto Gramsci, 25-27 giugno 1965*, Editori Riuniti, Roma, p. 158.
- Vallebona A. (1997), *Autonomia collettiva e occupazione: l'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, DLRI, n. 75, p. 381.
- Veneziani B. (1989), *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, DLRI, n. 43, p. 373 ss.
- Webb S. e B. (1913), *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, traduz., Utet, Torino.
- Zanobini G. (1935), *Corso di diritto corporativo*, Giuffrè, Milano.
- Zoppoli L. (2002), *Introduzione*, in Aa. Vv., *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 238.